

– Fachbeitrag D20-2020 –

17.08.2020

Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise: Expertinnen und Experten beantworten aktuelle Fragen online – Teil II
Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (7. April bis 3. Mai 2020)¹

*Von M. A. Livia Grupp und M. A. Nikola Hahn,
Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V., Heidelberg*

Zur Eindämmung der Ausbreitung des Corona-Virus wurden bereits im März an vielen Orten Einrichtungen wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Tagesförderstätten „geschlossen“ bzw. Betretungsverbote mit definierten Ausnahmen ausgesprochen. Dies warf in der Diskussion Fragen der Betreuung, Entgeltfortzahlung aber auch angrenzend Fragen zur Finanzierung von Wohnangeboten auf.² Es wurde von einer Werkstatt in Nordrhein-Westfalen mit einer sogenannten „Notfall-Arbeitsgruppe“ berichtet, bei der sich Beschäftigte, welche für ihre Tagesstrukturierung zwingend auf die Betreuung in der Werkstatt angewiesen sind, anmelden und weiterhin die Werkstatt besuchen konnten.

„Allerdings wird dies bisher nur von sehr wenigen Beschäftigten wahrgenommen. So ist es derzeit problemlos möglich die Personen auf einzelnen Plätzen in der Werkstatt zu verteilen und die nötigen Abstandsmaßnahmen einzuhalten.“ (CNX)

Beispielhaft wurde auch auf die Berliner Verordnung³ hingewiesen, um deutlich zu machen, dass auch andere Bundesländer eine Notbetreuung für diejenigen vorsehen,

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D20-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp, Hahn: Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise: Expertinnen und Experten beantworten aktuelle Fragen online – Teil II – Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (7. April bis 3. Mai 2020); Beitrag D20-2020 unter www.reha-recht.de; 17.08.2020.

² Siehe die Online-Diskussion „Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise“; abrufbar unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Board/149-Menschen-mit-Behinderungen-in-der-Corona-Krise/>.

³ Vgl. hierzu beispielhaft die Verordnung über erforderliche Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 in Berlin, die in § 11a die Öffnung von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Tagesförderstätten für Menschen mit Behinderungen und Angebote anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX untersagt, aber eine Notbetreuung von Menschen mit Behinderungen verlangt.

für die es sonst keine andere Betreuungsmöglichkeit gibt, deren Angehörige in systemrelevanten Berufen arbeiten, oder für die im Einzelfall eine Betreuung für die Stabilisierung des Gesundheitszustandes dringend erforderlich ist.

Bei einem Betretungsverbot würden Werkstattentgelte zunächst grundsätzlich weitergezahlt.⁴ In der Diskussion wurde jedoch auf mögliche Verdienstauffälle verwiesen, falls das Betretungsverbot länger andauere und es zu einem Ausfall von Produktionserlösen käme, verbunden mit fehlenden Rücklagen für eine Entgeltfortzahlung. Die Schließung einer Einrichtung stelle weder eine Quarantäne noch ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) dar. Des Weiteren wurde eine Lücke beim Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei Personen, die gemäß § 28 SGB III nicht arbeitslosenversichert sind, identifiziert. Dies betreffe z. B. Beschäftigte, die mit dem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX aus dem Arbeitsbereich der WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt sind. Für diese bestehe häufig keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung⁵ und infolgedessen auch kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Prof. Dr. Wolfhard Kohte bezeichnete die Bereichsausnahme für Werkstatt- und Budgetbeschäftigte von der Arbeitslosenversicherung als sachwidrig. Anknüpfend beschrieb er eine mögliche Vorgehensweise zu Entschädigungszahlungen für Werkstätten und Werkstattbeschäftigte in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis (§ 221 SGB IX):

„Ein solches Verhältnis beruht auf einem Dienstvertrag; daher können die Werkstattbeschäftigten Annahmeverzugsentgelt nach § 615 S. 1 BGB für die Zeit der Werkstattschließung von der Werkstatt verlangen. Die Werkstatt kann dann nach § 56 Abs. 5 IfSG dieses Entgelt als Entschädigung vom Land verlangen.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Hierzu wurde ausgeführt, dass es mit dem Diskriminierungsverbot der UN-Behindertenrechtskonvention kaum vereinbar wäre, wenn sich ein Bundesland darauf berufen sollte, dass für arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte keine Entschädigung zu zahlen sei. Mit der Frage nach dem konkreten Entgelt, das gemäß § 615 BGB verlangt werden könne, ob Werkstatt-Entgelt oder den regulär erzielten Arbeitslohn, der bei einem Außenarbeitsplatz bzw. beim Budget für Arbeit zu zahlen wäre, deutete Dr. Martin Theben auf eine mögliche Benachteiligung von Werkstattmitarbeitenden hin.

Des Weiteren wurde die Problematik der Regelungen zu Abwesenheiten von mehr als 42 Tagen in Wohnheimen angesprochen: Es bestehe die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen ihren Platz in einer Wohngemeinschaft des „Vollstationären Wohnens“ verlieren könnten, wenn sie die Phase der Werkstattschließungen bei ihrer Familie oder

⁴ Vgl. die „FAQ zum Corona-Virus“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM), auf die in der Diskussion verwiesen wurde, Abschnitt B. befasst sich mit der Entgeltfortzahlung für abwesende Werkstattbeschäftigte; abrufbar unter <https://www.bagwfbm.de/article/4497>.

⁵ Nach § 43 Abs. 2 SGB VI wegen einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder aufgrund der Wertung der BfA-Beschäftigung als "sonstige versicherungsfreie Beschäftigung" (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).

bei Freundinnen bzw. Freunden verbringen möchten. Die Träger der Eingliederungshilfe in den verschiedenen Bundesländern hätten bisher keine einheitliche Vorgehensweise zur Anpassung der Abwesenheitsregelung. Auch die Finanzierung von Wohnangeboten sei bundesweit noch nicht sichergestellt. Janina Bessenich betonte, dass die Träger von Einrichtungen gleichwohl alles tun, um die Wohnorte für Menschen mit Behinderung zu erhalten.

Zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen in Betrieben können auch Angehörige von Risikogruppen zählen. Die betriebliche Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat sich daher in der Pandemie mit Fragen zu Kurzarbeit und Arbeitsschutz zu befassen. Als Interessenvertretung müsse sie bei der Abstimmung von betrieblichen Maßnahmen beteiligt werden, und Arbeitgeber stünden in der Pflicht, dass die SBV ihr Amt auch unter veränderten Rahmenbedingungen ausüben könne, so der Tenor in der Diskussion. Auch Fragen zur Durchführung der Wahlen von Vertrauenspersonen wurden angesprochen.

Einige Diskutanten wiesen auf eine mangelhafte Beteiligung der SBV in betrieblichen Krisenstäben und weiteren Gremien hin, die sich mit Pandemie-Maßnahmen befassen und Beschlüsse treffen. So gäbe es in einigen der Betriebe und Unternehmen einen Corona-Kreis oder Pandemiekrisenstab, doch die Schwerbehindertenvertretung sei nicht beteiligt worden. Oder es gäbe eigene „Laufwerke“ für den Krisenstab, aber die Vertrauensperson habe darauf keinen Zugriff. Berichtet wurde von einem Arbeitgeber, der die SBV darauf verwiesen hätte, sich die Informationen des Sicherheitsausschusses aus dem Intranet zu ziehen wie alle anderen Mitarbeitenden. Eine Vertrauensperson ging daher nicht davon aus, beim „Wiederhochfahren“ des Betriebs ausreichend beteiligt zu werden. Ein Diskussionsteilnehmer regte an, dass die Inklusionsämter präventiv unterstützen sollten, indem sie in Betrieben die Beteiligung der SBV beim Umgang mit COVID-19 verpflichtend abfragen. Ein Verstoß gegen § 178 SGB IX könne so für den Arbeitgeber verständlicher und nachvollziehbarer dargestellt werden. Laut § 178 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Beteiligung der SBV müsste demnach bei der Feststellung, wer zur Risikogruppe gehört, ebenso erfolgen wie bei der Gefährdungsbeurteilung, die der Arbeitgeber zum Schutz der Beschäftigten vorzunehmen hätte. Nach Prof. Dr. Wolfhard Kohte ist ein effektiver Krisenstab wie ein Unterausschuss des Arbeitsschutzausschusses für eine konkrete Krisensituation zu verstehen und die SBV zu beteiligen:

„Bei einem Arbeitsschutzthema wie Corona ist das Leitbild der Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG), in dem wie an einem runden Tisch sachkundige Personen zusammenkommen und die diversen Aufgaben sortieren und Prioritäten setzen. Hier muss die SBV beteiligt werden – § 178 Abs. 4 SGB IX⁶.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Die Diskussionsteilnehmenden erörterten weiter die Möglichkeit, bei Nicht-Beteiligung der SBV einen Beschluss des Arbeitgebers für eine Woche auszusetzen und monierten das mangelnde Klagerecht der SBV. Es wurde aber auch die Zusammenarbeit mit dem BR im Sinne der Beteiligung eingefordert. Der BR könne zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber seine Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen solange aussetzen, bis eine Anhörung der SBV erfolgt.

Die von der Bundesregierung im Zuge der Pandemie geplanten (und inzwischen beschlossenen)⁷ Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) wurden in der Diskussion hinsichtlich der Teilnahme der SBV an Sitzungen von BR/PR erörtert. Die Änderungen haben dem BR und PR ermöglicht, Beschlüsse vorerst auch via Video- und Telefonkonferenz⁸ zu fassen. Damit hätte der Arbeitgeber die Technik auch für die audio-visuelle Zuschaltung der SBV zu den Sitzungen von BR und Wirtschaftsausschuss zur Verfügung zu stellen. Die Diskussionsteilnehmenden monierten allerdings, dass die SBV nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt wurde und ihr Anspruch auf Teilnahme an virtuellen BR- und PR-Sitzungen nicht abschließend geklärt sei. Als Argument für das Teilnahmerecht wurde auf das Teilnahmerecht der SBV gemäß §§ 32, 52, 59a BetrVG verwiesen, gleichwohl wurde eine Klarstellung der Rechtslage gewünscht.

„Um lange Auslegungsstreitigkeiten, die erst nach der Coronakrise von den Gerichten entschieden werden können, zu vermeiden, ist es geboten, zumindest in der Begründung des Entwurfs oder in einem Beschluss des zuständigen Fachausschusses, besser aber noch im Gesetzestext, diese Rechtslage klarzustellen“ (F. J. Düwell).

Ein Diskutant warf die Frage auf, ob der Arbeitgeber die SBV in Kurzarbeit schicken könne. Nach Dr. Eberhard Kiesche spricht vieles dafür, in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, dass freigestellte BR und SBV von der Kurzarbeit auszunehmen sind. Er stützte sich hierzu auf die Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum

⁶ Wortlaut des § 178 Abs. 4 SGB IX: *„Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen [...]“*

⁷ Der Bundestag hat die Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz am 23. April 2020 beschlossen, der Bundesrat am 15. Mai 2020, vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebliche-mitbestimmung-1739914>.

⁸ Angeschnitten wurde der besonderen Vorkehrungen zum Datenschutz im Sinne der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). hierzu gemäß Artikel 24 und 32 Absatz 1 DS-GVO

Kurzarbeitergeld⁹. Diese führen aus, dass in Zeiten der Kurzarbeit die Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen eher zu- als abnehmen und dass Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes der ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben dient (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Für Arbeitszeiten als Betriebsrat/SBV (§ 179 Abs. 3 SGB IX) besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, auch wenn die übrige Belegschaft kurzarbeitet. Prof. Düwell ergänzte hierzu Regelungen für eine nicht vollständig freigestellte Vertrauensperson. Diese habe nach § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX nur einen Anspruch auf Freistellung für die erforderliche Amtstätigkeit während ihrer persönlichen Arbeitszeit. Werde durch eine kollektive Vereinbarung wie Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten Kurzarbeit angeordnet, dann würde daher auch die persönliche wöchentliche Arbeitszeit der nicht freigestellten Vertrauensperson gekürzt.

Da auch während einer Epidemie Wahlen zur SBV notwendig werden können, z. B. wenn vorzeitig die Amtszeit der SBV-Mitglieder endet und ohne Neuwahl keine Vertretung und Beistand der schwerbehinderten Menschen gegeben wäre, wurden Vorschläge zu einem Hygienekonzept für eine Wahlversammlung gemacht. Dieses sähe einen ausreichend großen Raum zur Abstandswahrung, Gesichtsmasken (Alltagsmasken) für alle Beteiligten und Handschuhe für die Wahlleitung zum Austeilen und zum Auszählen der Stimmzettel sowie Desinfektionsmittel, und für jeden Wähler einen eigenen Kugelschreiber vor.

„Es ist dringend die Möglichkeit der Stimmabgabe per Brief für vereinfachte SBV-Wahlen einzuführen, damit auch Angehörige der Risikogruppen an den Wahlen teilnehmen können. Deshalb sollten möglichst alle betroffenen schwerbehinderten Menschen und deren Vertretungen alsbald diese Forderung an das BMAS richten.“ (Prof. Franz Josef Düwell)

Weiterführende Informationsquellen zum Thema

Berlin, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, „Rundschreiben Soz Nr. 15/2020 Umgang mit COVID-19 im Rahmen der Eingliederungshilfe II“ (Ersatz für Rundschreiben Soz Nr. 03/2020) abrufbar unter https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_15-959029.php

Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (bag if), Umfrageergebnisse zum Corona-Virus (03/2020; 05/2020), abrufbar unter <https://bag-if.de/downloads/>

⁹ Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug), Stand: 20.12.2018, S. 11, 95.21, abrufbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

Grupp, Hahn, Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise:
Expertinnen und Experten beantworten aktuelle Fragen online – Teil II
– Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen
– Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (7. April bis
3. Mai 2020)

Fachbeitrag D20-2020
www.reha-recht.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM), „FAQs zum Coronavirus“, abrufbar unter <https://www.bagwfbm.de/article/4497>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „Fragen zum Sozialdienstleister-Einsatzgesetz“, 05.05.2020, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-sozialdienstleister-einsatzgesetz/faq-sozialdienstleister-einsatzgesetz.html>

Bundesministerium für Gesundheit, „Zusammen gegen Corona“, Informationen u. a. in Leichter Sprache und Gebärdensprache, abrufbar unter <https://www.zusammengegencorona.de/>

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA), „Informationen zum Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19“, abrufbar unter <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus.html>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Corona und Arbeitsrecht: FAQ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 23.04.2020, abrufbar unter <https://www.dgb.de/themen/++co++b0b5f116-69cd-11ea-b9ef-52540088cada>

Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Themenseite „Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise“, abrufbar unter <https://www.reha-recht.de/themen/menschen-mit-behinderungen-in-der-corona-krise/>

Däubler, „7 Fragen zu Corona und Mitbestimmung“, Bund-Verlag, 16.03.2020, abrufbar unter <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zu-Corona-und-Mitbestimmung~>

Düwell, „Coronavirus – Neue Maßnahmen im Arbeits- und Sozialrecht“, jurisPR-ArbR 11/2020 Anm. 1, erschienen am 18.03.2020, abrufbar unter https://www.juris.de/jportal/nav/juris_2015/aktuelles/magazin/coronavirus-biostoffv-krankschreibung.jsp

Jahn, Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de; 26.06.2020

Kassenärztliche Bundesvereinigung, Themenseite „Coronavirus“, abrufbar unter <https://www.kbv.de/html/coronavirus.php>

Kiesche/Kohte, „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona. Der Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte“, C.H.Beck, 14.04.2020

Kiesche/Kohte, „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona“, Podcast-Folgen EP 26-EP29, 24. und 27.04. und 01. und 04.05.2020, 2IPECO BEM-Podcast: Prävention und Inklusion im Arbeitsleben, abrufbar unter <https://www.ipeco.de/podcasts>

Grupp, Hahn, Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise:
Expertinnen und Experten beantworten aktuelle Fragen online – Teil II
– Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen
– Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (7. April bis
3. Mai 2020)

Fachbeitrag D20-2020
www.reha-recht.de

Kohte, „Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS“ jurisPR-ArbR 18/2020
Anm. 1, erschienen am 06.05.2020, abrufbar unter

<https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psml?nid=jpr-NLARADG000720&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>

Kohte, „Hygieneschutz ist Arbeitsschutz“, Bund-Verlag, 24.03.2020, abrufbar unter
<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Hygieneschutz-ist-Arbeitsschutz~#>

Robert-Koch-Institut, „SARS-CoV-2 Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19)“, Unterpunkt 3. Risikogruppen für schwere Verläufe,

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText3

Theben, Kurzarbeitergeld in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen – ausgewählte Probleme (nicht nur) in Zeiten von Corona; Beitrag D16-2020 unter www.reha-recht.de; 25.06.2020

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
